

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Emilia Monego¹
Fabio Lopes Schwertz²
Fernanda dos Santos Medeiros³
Juliano Carvalho Barros⁴
Maíke Stredr Ferreira Machado⁵
Rodrigo Donizeti da Silva⁶

RESUMO: Esse artigo abordará o assunto relacionado às atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoas. As empresas têm como objetivos dar a devida importância aos funcionários e reconhecê-los, através de atividades de treinamento e gestão de suas equipes. Os treinamentos acontecem por meio de programas desenvolvidos na própria organização, para que os profissionais mostrem suas habilidades e fiquem aptos para o mercado de trabalho, ou para o crescimento empresarial.

Palavras-chave: Treinamento. Desenvolvimento. Reconhecimento. Pessoas. Gestão. Equipe.

I INTRODUÇÃO

Treinamento é a preparação e o aperfeiçoamento de habilidades e conhecimentos relacionados ao cargo. Assim motivando o profissional a exercer suas tarefas, a criar seus métodos de trabalho e a trazer mais produtividade para a organização, contribuindo efetivamente para melhores resultados.

Para treinamento e desenvolvimento de pessoas é necessário entender alguns conceitos. Entre eles estão a aprendizagem, o treinamento, o desenvolvimento e a educação.

1
2
3
4
5
6

Treinamento é o desenvolvimento para determinada tarefa ou serviço, enquanto o desenvolvimento é o conjunto de procedimentos que aumenta a eficiência do profissional. O desenvolvimento de pessoas está relacionado ao perfil do empregado que visa a carreira dele, e, não somente o seu cargo atual.

Empresas que se interessam em treinar e desenvolver seus funcionários, ampliam suas vantagens competitivas, além de atingirem seus objetivos com mais rapidez e precisão. Além disso, as organizações estão sendo, cada vez mais, pressionadas a investir no desenvolvimento humano. Tal pressão é exercida tanto pelo ambiente externo (clientes e concorrentes) quanto pelo interno, ou seja, pelas pessoas com as quais mantêm relações de trabalho.

O desenvolvimento de profissionais em médio e longo prazo também deveria ser interesse crescente das organizações porque se os profissionais forem adequadamente desenvolvidos, as vagas abertas pelas empresas têm maior probabilidade de serem preenchidas com os profissionais internos. Com isso, as promoções e as transferências também mostram aos funcionários que eles possuem possibilidades de progressão em suas carreiras.

No site <http://www.ebah.com.br> diz que:

1. O operário não reage como indivíduo isolado, mas como membro de um grupo social. As mudanças tecnológicas tendem a romper os laços informais de camaradagem e de amizade no trabalho.
2. A tarefa básica da Administração é formar uma elite capaz de compreender e de comunicar, dotada de chefes democráticos, persuasivos e simpáticos a todo o pessoal.
3. A pessoa é motivada essencialmente pela necessidade de estar junto, de ser reconhecida, de receber adequada comunicação. A organização eficiente é incapaz de elevar a produtividade se as necessidades psicológicas do trabalhador não forem devidamente cobertas, localizadas e satisfeitas.
4. A civilização industrializada traz como consequência a desintegração dos grupos primários da sociedade, como a família, os grupos informais e a religião, enquanto a fábrica surgirá como uma nova unidade social que proporcionará um novo lar, um local de compreensão e de segurança emocional para os indivíduos.

2 DESENVOLVIMENTO

Treinamentos abrangem uma área de inúmeras ideias e cada empresa fica voltada para a sua área de atuação. Empresas de call-center apostam em treinamentos dinâmicos, mostrando aos futuros funcionários quais as abordagens que deverão ser utilizadas, qual a linguagem a ser

usada na comunicação com os clientes, quais os sistemas bancários e de discagens que a mesma terá que atuar, etc.

Os treinamentos de vendas são voltados para o visual e o funcionário deve conhecer bem o produto exaltando suas qualidades, ilustrando e demonstrando suas funções. O tempo de treinamento varia de acordo com cada empresa, conforme a complexidade dos sistemas ou produtos oferecidos.

Os grupos de organizações que apostam nesse modelo de trabalho investem muito em treinamentos hoje em dia e tem equipes e profissionais formados dentro das empresas ou terceirizados para executarem os planos de treinamento. Há empresas que treinam os funcionários por dias, semanas e outros por um mês inteiro, preparando o funcionário para atuar no cargo desejado. O desenvolvimento de pessoas, por outro lado, abrange mais o profissional do que o cargo a ser executado. É desenvolvendo funcionários que as empresas identificam novos líderes e novos setores para crescimento de seus negócios.

A empresa que tem como costume desenvolver pessoas, atende suas necessidades com mais rapidez, pois em um curto período de tempo já consegue identificar onde está o profissional que procura sem precisar treiná-lo de última hora, sem gastos inesperados e com a certeza de confiança no funcionário. Os funcionários destas empresas ganham planos de carreira e a certeza de futuros crescimentos profissionais sem ter que procurarem em outros grupos ou voltar ao mercado de trabalho, que por sua vez está se tornando cada dia mais exigente e competitivo.

335

Segundo Mussak (2010), Treinar é o ato intencional de fornecer os meios para proporcionar a aprendizagem. Treinar no sentido mais profundo é ensinar a pensar, a criar e a aprender a aprender.

Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), Fala que entende-se por treinamento o aprimoramento do desempenho do funcionário para que possa aumentar a produtividade dos recursos – físicos, financeiros, informações, sistemas, etc. – colocados à disposição dele para realizar o seu trabalho. O treinamento tem como finalidade a aquisição e o aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades. Curto prazo.

3 CONCLUSÃO

Este artigo teve como objetivo principal, discutir aspectos relacionados à treinamento e desenvolvimento de pessoas. Ambos com finalidades diferentes, mas que se enquadram nas

atividades de uma organização. Onde um visa as habilidades e competências e motiva o profissional, ou seja, o treinamento, o outro visa o perfil, que tem como objetivo incentivar a carreira do profissional, ou seja, o desenvolvimento.

Destacou-se também que, treinamento e desenvolvimento são duas ferramentas importantes para qualquer organização, e que elas ajudam os colaboradores a trabalharem em equipe, obtendo uma padronização em relação as tarefas para que seus resultados sejam mais eficazes. Por fim, satisfazendo as expectativas de todas as partes interessadas, tendo como principal delas, os colaboradores, a organização e seus clientes atuais e futuros.

4 REFERÊNCIAS

KIELWAGEM, Edson Klaus. Gestão de Pessoas Indaial: Uniasselvi, 2013.

DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle, v. 2, n. 2, set. 2013.

<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAkgMAF/teoria-geral-adm?part=7> /acesso em: 20/07/2021. 336